



KBS de Bussel
Wilhelminastraat 19C
5251 ER Vlijmen
E: info@debussel.nl
T: 073-5113042

Professioneel Statuut

Datum: 01-08-2018

Inleiding:

Per 1 augustus 2018 is in de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister (Wet BLL) vastgelegd dat scholen een professioneel statuut moeten hebben. De opdracht daartoe en het initiatief te komen tot een professioneel statuut legt de wet bij het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag van Stichting Scala heeft dit gedelegeerd naar de schooldirecteuren.

In dit statuut wordt de zeggenschap en autonomie van individuele leerkrachten geregeld, zodat zij de ruimte krijgen om zelf invulling te geven aan hun verantwoordelijkheden zonder dat de school op detailniveau bepaalt hoe zij hun werk uitvoeren. Middels het professioneel Statuut spreken schoolleiding en leerkracht vertrouwen naar elkaar uit.

De school:

De directie bepaalt in samenspraak met het team waar wij als school het komende jaar aan willen werken. De uitkomst hiervan wordt vastgelegd in een jaarplan. De PMR bespreekt het professioneel statuut in de medezeggenschapsraad.

Totstandkoming: Het voorstel is binnen het MT-vergadering besproken. Daarna met het personeel gedeeld en de feedback verwerkt.

1) Afstemming tussen de professionele ruimte en het schoolbeleid

In het schoolplan staat het strategisch kader, de identiteit, de missie en de visie van de school beschreven. Jaarlijks wordt gezamenlijk, als team vanuit onze missie en visie het jaarplan vastgesteld. Hierbij houden we continu onze kernwaarden " respect, veiligheid en vertrouwen" in het oog. Het jaarplan wordt uitgevoerd door commissies die bestaan uit aantal teamleden, waarvan één persoon contactpersoon is richting managementteam en directie. Elke commissie stelt aan het begin van het jaar een commissieplan op waarin de doelen en het werkproces worden beschreven. De voorwaarden hierbij zijn dat de plannen aansluiten bij de visie, de missie en de pedagogische identiteit van onze school zoals wij die in schooljaar 2016-2017 hebben geborgd.

Om de kwaliteit van ons onderwijs te bewaken vullen alle teamleden meerdere malen per jaar een WMKPO enquête in. Naar aanleiding hiervan worden zaken bijgesteld en eventuele afspraken gemaakt over de voortgang van het proces. Deze worden tevens teruggekoppeld naar de MR, die hierin een adviserende rol heeft.

2) De vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap van leraren ten aanzien van de lesstof, de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de te hanteren pedagogische aanpak

De verschillende commissies zijn verantwoordelijk voor de gestelde doelen passend binnen het jaarplan en zorgen ervoor dat de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd wordt. Binnen de commissies hebben alle zittende teamleden de verantwoordelijkheid om de rest van het team betrokken te houden bij de ontwikkelingen. Ieder heeft hierbij de gelegenheid zijn/haar mening te delen, initiatief te tonen, stem uit te brengen en acties in te zetten.



KBS de Bussel
Wilhelminastraat 19C
5251 ER Vlijmen
E: info@debussel.nl
T: 073-5113042

Om draagvlak te creëren werken wij met het team binnen de school via een bottom- up wijze. We werken met drie bouwcoördinatoren die aanspreekpunten zijn voor de onder-, midden- en bovenbouw, maar die tevens de koppeling vormen tussen MT, directie en team. Zij hebben als taak te zorgen voor een goede onderwijskundige afstemming tussen de verschillende groepen in een bouw. Daarnaast is er een commissie- coördinator die het overzicht bewaakt over de processen die zich binnen de school ontwikkelen.

De studiemiddagen zijn vaste momenten om teambreed de ontwikkelingen bij alle teamleden levend te houden. De praktische uitvoering wordt verder uitgewerkt tijdens een bouwoverleg. Waarna het weer terugkomt bij directie-managementteam.

3) De professionele ontwikkeling van leraren

Jaarlijks stellen we als team onze scholingsbehoeftes vast. Deze zijn onder andere gebaseerd op evaluaties van het jaarplan en WMKPO gegevens. Mogelijke scholing wordt beschreven in het jaarplan wat vervolgens wordt besproken met de MR. Aan de hand van een twee jaar durende gesprekkencyclus stelt ieder teamlid een eigen ontwikkelingsplan op waaruit individuele scholingswensen naar voren kunnen komen. Deze individuele wensen worden altijd getoetst aan de missie en visie van onze school.

Belangrijk is dat ieder teamlid zelf de verantwoordelijkheid draagt om zich te blijven ontwikkelen. Het scholingsprogramma binnen de Scala Academie is hierbij een mooie ondersteuning.

4) Randvoorwaarden voor succes

Om gezamenlijk, succesvol, een visie, een missie en daaruit vloeiend beleid vast te kunnen stellen is de belangrijkste voorwaarde, draagvlak te creëren binnen het team. Jaarlijks zullen we het professioneel statuut opnemen als agendaonderdeel van de vergadering in juni.

Het professioneel statuut zal door een vertegenwoordiger van de personeelsgeleding van de MR, namens het team, geaccordeerd worden. Vervolgens tekenen de schooldirecteuren en ontvangt directeur-bestuurder van Scala het statuut en kan hij die beoordelen en voor akkoord tekenen.

Voor akkoord getekend:

Lid PMR Sharon Degen: 

Directeur Alice van Beers



Directeur Yvet van der Sterren



Directeur bestuurder Scala: dhr. Henk van der Pas

